

V Всеукраїнська студентська науково - технічна конференція "ПРИРОДНИЧІ ТА ГУМАНІТАРНІ НАУКИ.  
АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ"

УДК

Лісова О. – ст. гр. БМп-42

*Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя*

## **ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У МІЖНОРОДНИХ КОРПОРАЦІЯХ**

Науковий керівник: старший викладач Гарматюк О. О.

Більшість фірм, що мають закордонні філії, стикаються зі складнішими проблемами в управлінні персоналом з врахуванням міжнародних аспектів кадрової політики. За всієї різноманітності підходів до управління людськими ресурсами в міжнародних корпораціях, більшість із них визнає величезне значення кваліфікованого персоналу для забезпечення зростання їхніх підприємств за кордоном і досягнення ними поставлених цілей. Навряд чи можна переоцінити потребу у висококваліфікованому персоналі для заповнення штату організації. Будь-яка фірма повинна почати з визначення потреби в кадрах і найму людей, спроможних на високоефективну працю, і підвищувати їхню кваліфікацію, щоб вони могли братися за більш складні завдання. Нижче наведено чинники, які відрізняють управління людськими ресурсами в міжнародних корпораціях від управління цими ресурсами в конкретній країні.

1. Розбіжності ринків праці. В кожній країні існують свої особливості структури робочої сили і витрат на неї, і багатонаціональні компанії можуть отримати вигоду, маючи доступ до робочої сили різних країн. Коли компанії звертаються до закордонних ресурсів чи ринків, один і той самий продукт може бути зроблений по-різному за рахунок розбіжностей у ринках праці. 2. Проблеми переміщення робочої сили. При переміщенні робочої сили в іншу країну перед людьми виникають правові, економічні, фізичні й культурні бар'єри. Але багатонаціональні компанії, навпаки, одержують вигоду від переміщення робочої сили, особливо коли розбіжності в ринках праці призводять до виникнення дефіциту необхідних спеціалістів.

3. Стиль і практика управління. До стилів управління в країнах ставляться по-різному; підтвердження цьому - практично різні соціальні норми взаємовідносин між працівниками й адміністрацією. Аналогічні розбіжності можуть зробити напруженими стосунки між персоналом головної фірми та її філії або знизити ефективність роботи керуючого за кордоном порівняно з його продуктивністю у своїй країні. Водночас знайомство з національними особливостями управління персоналом дає змогу переносити позитивний досвід з однієї країни в іншу.

4. Національна орієнтація. Хоча в переліку цілей компанії може бути пункт про досягнення високої ефективності й конкурентоспроможності в глобальному масштабі, її персонал (як працівники, так і керівники) може робити більший акцент на національні, а не глобальні інтереси. Деякі методи роботи з персоналом сприятимуть подоланню вузької національної орієнтації, якщо ж націоналізм домінує, то знадобляться й інші способи коригування ведення операцій.

5. Контроль. Такі чинники, як територіальна віддаленість і специфічні риси закордонної діяльності, ускладнюють контроль над нею, тому для забезпечення управління виробництвом у закордонних відділеннях компанії необхідно іноді дотримуватися чітко встановлених принципів кадрової політики.

Таким чином, можна зробити висновок, що система управління персоналом у міжнародних корпораціях не може розглядатись, як чітко сформована і єдина для всіх підприємств система. Для кожного підприємства вона буде відрізнятись, в залежності від галузі підприємницької діяльності (у першу чергу) та особливостей країни.